



MUJERES TRABAJADORAS

Protección de sus derechos
en el ámbito judicial



MUJERES TRABAJADORAS. Protección de sus derechos en el ámbito judicial.

Publicado en junio de 2009, por el Centro de Estudios Judiciales, en el marco del Programa: Desempeño Judicial, Transparencia y Acceso a la Información. Esta publicación se hace posible gracias al apoyo generoso del pueblo de los estados Unidos de Norteamérica a través de la agencia de Desarrollo Internacional de los Estados Unidos de Norteamérica USAID. Su contenido no refleja necesariamente la opinión de USAID ni la del gobierno de los Estados Unidos.

Equipo de trabajo

Directora del CEJ: María Victoria Rivas

Coordinadora del CEJ en Justicia y Derechos Humanos: Yeny Villalba

Directora de DDH: Nury Montiel

Equipo Técnico de Compilación: Maridí González Parini, Consultora– CEJ

- Diana Vargas Núñez, DDH-CSJ

- Ramón Servín Honzi, DDH-CSJ

Diseño y diagramación: Ma. de la Paz Ferreira Ferreiro - VISUALMENTE
www.visualmente.com.py - Tel.: 443134

CEJ

Carlos A. López 1354 entre Díaz de Solís y Alejo García.

Asunción, Paraguay

Tel. 595-21-420182

E-mail cej@cej.org.py

www.cej.org.py

DDH

Ayolas N° 1070 c/ Jejuí

Asunción, Paraguay

Tel. 447-808 // 490-585

E-mail: derechoshumanos.csj@gmail.com



Mujeres Trabajadoras

Protección de sus derechos en
el ámbito judicial

Índice

● Presentación	7
● Introducción	9
● Marco Normativo.....	11
- Igualdad ante la Ley - Situación Jurídica de la Mujer Trabajadora. Dra. Alicia Beatriz Pucheta de Correa (Ministra de la Corte Suprema de Justicia)	11
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, relativos al trabajo de mujeres y responsabilidades familiares, ratificados por el Paraguay (C100 y C156) Casos de la Defensoría Pública en el Fuero Laboral.....	13
- Identificación y análisis de casos vinculados a trabajadoras del servicio domestico y a mujeres en etapa de embarazo y periodo de lactancia. Obstáculos encontrados para la efectiva defensa.....	21
● Anexos	24
- Observaciones finales y Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer - CEDAW	24
- Observaciones finales y Recomendaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – DESC.....	29

Presentación

La sociedad civil, a través de los programas de cooperación, acompaña al fortalecimiento de los sistemas de justicia, a la identificación de mecanismos de acceso, legales y concretos, para que todas las personas satisfagan sus reclamos de justicia y gocen de efectiva protección administrativa y judicial.

Amparados en las Reglas de Brasilia (2008), documento que recomienda entre otros temas que “Los servidores y operadores del sistema de justicia otorgarán a las personas en condición de vulnerabilidad un trato adecuado a sus circunstancias singulares, priorizando actuaciones destinadas a facilitar el acceso a la justicia de aquellas personas que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad, ya sea por la concurrencia de varias causas o por la gran incidencia de una de ellas”¹, hemos encontrado una buena oportunidad de colaborar con el Poder Judicial de Paraguay, como cuestión transversal en el progreso del cumplimiento de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales –DESC-, en especial para el acceso a la justicia con el enfoque de equidad de género.

Contamos con muchas herramientas universales para el tratamiento tan específico del derecho al trabajo de las mujeres² y nos anima-

¹ http://www.cumbrejudicial.org/eversuite/Plantillas/Cumbres/anuncio_declaracion_brasilia/mas_iguales_mas_justos_mas_solidarios_web.pdf

² Los lineamientos para medir el progreso en el cumplimiento de DESC a nivel regional, dan herramientas para monitorear los avances, en especial para “el efectivo acceso a la justicia como derecho humano de las mujeres, impulsar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en el acceso al sistema de justicia para la tutela de sus derechos e intereses legítimos, lograr la igualdad efectiva de condiciones, mecanismos eficaces destinados a la protección de sus bienes jurídicos, al acceso a los procesos judiciales y a su tramitación ágil y oportuna”. Los estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, reconocen i) La obligación de remover obstáculos económicos para garantizar el acceso a los tribunales; ii) los componentes del debido proceso en los procedimientos administrativos relativos a derechos sociales; iii) los componentes del debido proceso en los procedimientos judiciales relativos a derechos sociales y; iv) los componentes del derecho a la tutela judicial efectiva de derechos sociales, individuales y colectivos.

mos a plantear en oportunidad de la audiencia pública jurisdiccional y administrativa sobre las mujeres trabajadoras en el sistema judicial: ¿Protección o vulneración de sus derechos?

El Poder Judicial, en un proceso histórico de reforma, puede avanzar al logro de estos estándares y la propuesta temática que realizamos desde el Programa Desempeño Judicial, Transparencia y Acceso a la Información, en oportunidad de estas audiencias públicas con el apoyo de la USAID, CIRD y CEJ, dan cuenta que urgen medidas apropiadas, y la intervención de todo el sistema judicial, debemos ir analizándolo por partes, de acuerdo a las especificidades, a las problemáticas y empezando por sacar a la luz las materias jurisdiccionales invisibilizadas, desde la estructura y la dogmática, identificando las contrariedades y dando paso a soluciones sostenidas en el tiempo.

Sentar en diálogo abierto a actores novedosos como los sindicatos de mujeres trabajadoras, los operadores de justicia, administradores del poder judicial y los facilitadores del derecho - abogados, abogadas, organizaciones de la sociedad civil- reviste su complejidad, pero solo así nos permitiremos encontrar un nuevo lenguaje que nos de a entender con precisión técnica que la definición administrativa debe articularse en la reforma de la justicia de la misma manera que cualquier reforma legal o jurisdiccional y que la aplicación final de la justicia, pensada y creada para las personas que acuden a ella, se de en una estructura eficiente -administrativa y jurisdiccional-, disposición sinérgica entre todos los operadores, para llegar a las pretensiones de estándares básicos de carácter universal, con mirada multidisciplinar y social.

Centro de Estudios Judiciales del Paraguay –CEJ*.

* www.cej.org.py

Introducción

El presente material pretende servir de base a la discusión sobre la protección de las mujeres trabajadoras en el ámbito de la justicia, realiza un repaso del marco normativo nacional y en lo que respecta a la protección internacional, focaliza en instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente C100 y C156, relativos al trabajo de las mujeres y a los derechos de los y las trabajadores con responsabilidades familiares. Seguidamente se realiza un breve análisis de casos que fueron atendidos por la Defensa Pública, donde se visualizan las condiciones de acceso a la justicia en el ámbito laboral. Al final del material, se podrá acceder a las observaciones finales y recomendaciones al Estado Paraguay por parte del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos órganos de tratados de Naciones Unidas, respecto a los últimos informes presentados sobre el cumplimiento de los compromisos asumidos en virtud a dichos instrumentos de protección.

A modo de reflexión sobre el tema, es posible afirmar que la mayor participación laboral de la mujer no garantiza automáticamente, ni por sí sola, mayores niveles de igualdad entre los géneros, pues ésta depende de las condiciones y sectores en que dicha inserción se produce.

Las diferencias de oportunidades y resultados en la esfera del trabajo remunerado entre hombres y mujeres se explican por diferentes factores tanto de demanda como de oferta. Con relación a lo primero, dichas diferencias se basan en factores de discriminación. Ésta ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: “Un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y trato” (OIT, 2003). La discriminación en el trabajo puede ser directa, a través de la normativa, las leyes, las políticas o las prácticas que excluyen o desfavorecen a ciertos trabajadores en función de su pertenencia a una categoría social, a partir de estereotipos que

atribuyen a los individuos ciertas características particulares más allá de sus talentos y habilidades. La discriminación indirecta está más extendida y se refiere a las disposiciones o prácticas que, siendo en apariencia neutras, tienen un efecto adverso en relación con algún grupo social, perjudicándolo, independientemente de que sus integrantes cumplan con los requisitos para ocupar un determinado puesto de trabajo.

Un claro ejemplo de ello es el servicio doméstico, las mujeres no sólo constituyen una alta proporción del empleo en el trabajo doméstico, sino que también representan un porcentaje mayor de los ocupados en sectores de baja productividad, lo que además incluye el trabajo doméstico, las microempresas y los trabajadores independientes no calificados

Por último, es importante recalcar que las normas del derecho interno deben ser aplicadas e interpretadas a luz del derecho internacional de los derechos humanos, el cual ha desarrollado estándares sobre el derecho a contar con recursos judiciales y de otra índole que resulten idóneos y efectivos para reclamar por la vulneración de los derechos fundamentales, sean éstos civiles, políticos, económicos, sociales o culturales. En tal sentido, la obligación de los Estados no es sólo negativa --de no impedir el acceso a esos recursos-- sino fundamentalmente positiva, de organizar el aparato institucional de modo que todos los individuos puedan acceder a esos recursos. De ahí la importancia del rol de la defensa pública, en la medida en que las limitaciones económicas no pueden constituir un obstáculo para el acceso a la justicia, así como los costos del proceso, salvada esta limitante, aparecen otras relacionadas al retardo de justicia, las prácticas dilatorias, etc. que constituyen el desafío de todos los y las operadores de justicia en la superación de dichos obstáculos, a fin de garantizar una verdadera protección a todos y todas sin discriminación alguna.

Marco Normativo

IGUALDAD ANTE LA LEY - Situación Jurídica de la Mujer Trabajadora

Dra. Alicia Beatriz Pucheta de Correa (Ministra de la Corte Suprema de Justicia)

Principios consagrados en el Código Laboral Paraguayo con relación a la admisión de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones.

De acuerdo a la dogmática del Código Paraguayo del Trabajo, promulgado el 31 de agosto de 1961, por la Ley N° 729, que entro en vigor el 1° de abril de 1962, la Mujer Trabajadora no quedaba sometida para la adquisición y el ejercicio de sus derechos a otras limitaciones que las derivadas de las tareas contratadas por razón de su naturaleza, en cuanto entrañen para las mismas algún riesgo particular de orden biológico o el desmedro de los principios morales. Así, el art. 132 del Código de Fondo mencionado, disponía:

Para la admisión de la mujer al trabajo no deberá hacerse discriminación cuando la naturaleza o las condiciones de la ocupación no entrañen ningún riesgo particular para ellas. Con la salvedad mencionada en el artículo transcrito, la capacidad jurídica de GOCE y EJERCICIO es igual para trabajadores y trabajadoras en su condición de tales. El principio de no discriminación sustentado en el Código Laboral de 1961 en cuanto a la admisión al trabajo ya sea que se trate de varón o mujer, se hallaba acorde con lo que deponía la Constitución Nacional del año 1967 que en el art. 51 establecía: Esta constitución consagra la igualdad de derechos civiles y políticos del hombre y de la mujer, cuyos deberes correlativos serán establecidos en la ley, atendiendo a los fines del matrimonio y a la unidad de la familia. La reforma legislativa del ordenamiento jurídico - laboral, ha modificado sustancialmente la condición de la mujer trabajadora, cuyos derechos quedan establecidos sobre bases de igualdad entre trabajadores y trabajadoras no negándose a éstas el acceso al amplio y libre campo de actividades en que se desen-

vuelven aquellos.

Cabe aclarar que no siempre la mujer trabajadora recibía una remuneración igual que el hombre por igual trabajo, antes de la entrada en vigencia del Código Laboral del año 1961, y a pesar de la existencia de la Ley N° 620 del 2 de octubre de 1943 que en su artículo 1° disponía que todo trabajador **sin distinción de sexo** ni nacionalidad tenían derecho a percibir un salario mínimo suficiente para satisfacer sus necesidades etc., **por resolución N° 11, 91, 92 y 93 del año 1954. El Departamento Nacional del Trabajo establecía salarios mínimos menores para la mujer con respecto al que percibía el hombre.**

También debemos advertir que el Código Paraguayo del Trabajo de 1961 empleaba una técnica legislativa en cuanto al sistema de contemplar en un solo capítulo con dos títulos la situación laboral de los menores y de las mujeres, por entender que existe en su protección una conexidad en los objetivos previstos que se reglaban, aplicando disposiciones comunes. Así por ejemplo el Art. 127 no contenía redacción propia en lo que hacía al trabajo nocturno de mujeres mayores de diez y ocho años, remitiéndose al art. 122 relativo al trabajo nocturno de menores de diez y ocho años.

En el Nuevo Código laboral Ley N° 213/93, modificado y actualizado por Ley N° 496/95, continúa legislando el trabajo de Menores y Mujeres en el mismo capítulo, pero destina específicamente una sección (Sección II del Capítulo II) al trabajo de la mujer, donde garantiza una vez más la NO DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER: Art. 128 (actualizado por ley 496/95).

En todos los casos en que este Código se refiera al trabajador y empleador, se entenderá que comprende a la mujer trabajadora y empleadora.

Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los varones.

Dentro de esta sección además se garantiza la protección de la maternidad prohibiendo la realización de trabajos insalubres o peligrosos que pongan en peligro la vida de la madre o el hijo en gestación desde el período de la concepción hasta incluso el período de lactancia. Garantiza también el período de descanso pre y pos parto, así como la estabilidad laboral de la mujer durante el embarazo y el período de descanso por maternidad. No podemos dejar de mencionar como antecedente fundamental a la modificación del Código Laboral, en cuanto a los derechos de la mujer, el gran aporte de la Constitución Nacional de 1992, que, a diferencia de la Constitución anterior (1967) se extendió aun más en cuanto a las garantías y los derechos e la mujer en el trabajo.

El trabajo de la Mujer en la Constitución Nacional

La Constitución Nacional de 1992 en su artículo 89 dispone:

EL TRABAJO DE LAS MUJERES

Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales nos serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad. La Ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

Trabajo de las mujeres

A consecuencia de las transformaciones industriales contemporáneas, la mujer soltera, casada, viuda o divorciada, igual que el hombre brinda el aporte de sus energías a la obra productiva de bienes y servicios, para ganarse honradamente el sustento. Por razones de orden biológico, moral y familiar, el Código del Trabajo contiene normas establecidas especialmente que ostentan como finalidad establecer una protección más acentuada de la mujer trabajadora.

Con respecto a la protección Pre natal: ¿a quién se protege, a la madre gestante o al menor en gestación? Analizando la garantía Constitucional actual en el art. 55 de la Ley suprema cuando dice:

La maternidad y la paternidad responsables serán protegidas por el Estado, soy de criterio que con la referida norma al que se protege es al menor concebido, y no el estado o calidad de madre. Por otra parte, haciendo una reflexión con el espíritu o intención del legislador, tanto en la disposición del art. 9 del Código de la Niñez y la Adolescencia con en los arts. 129 al 126 del Código Laboral vigente apoyan este criterio, **siendo una discriminación positiva y no negativa.**

Así el art. 9 del Código de la Niñez y la Adolescencia dispone que “La protección de las personas por nacer se ejerce mediante la atención a la embarazada desde la concepción y hasta los cuarenta y cinco días posteriores al parto. En este artículo se tiene en cuenta a los menores desde su concepción, en la inteligencia de que la vida se inicia con la mera conformación biológica de un nuevo ser, hasta la edad de 18 años, en que la certeza del discernimiento se determina razonablemente (Ley N° 2169/03).

También de la interpretación de los artículos del Código Laboral citados precedentemente se deduce que se protege al menor concebido con los 1) descansos de maternidad, 2) las garantías que se establecen para la conservación del empleo y los derechos adquiridos en virtud del contrato, 3) prestaciones de maternidad y 4) facilidad para la lactancia después de que la madre ha reanudado el trabajo, en este último caso ya se protege directamente al niño.

Trabajo nocturno de las mujeres

El anterior Código de Trabajo del año 1961 prohibía el trabajo nocturno industrial de la **mujer mayor de 18 años, sin tener en cuenta su estado civil**, durante 11 horas, comprendiéndose en ellas, muy particularmente desde las 22 horas hasta las 5. Dicha prohibición reconocía excepciones fundadas en el interés de las mismas mujeres y en razones económicas sociales de interés general. Actualmente el Art. 130 del Código Laboral, dispone la prohibición de realizar trabajos nocturnos solo a mujeres embarazadas después de las 10 de la noche, así como horas extraordinarias. Nótese que la mencionada prohibición se redujo ahora solamente a la condición de embarazo de la mujer, pues como dijimos el interés es proteger al

menor desde su concepción.

Abundando en consideraciones podemos agregar que el número de mujeres casadas, solteras, divorciadas, mayores de diez y ocho años que realizan trabajos nocturnos, como meseras, cocineras, etc., han proliferado en nuestros días, siendo este un hecho que responde a la realidad actual en que además se ha multiplicado el número de mujeres que egresan actualmente de instituciones en las cuales se las habilita para todo género de empleo u oficio compatible con su dignidad. Esta evolución refleja la superación de algunos conceptos tradicionales y los cambios efectuados en la forma de vivir y en el ritmo de vida, originados por el progreso técnico y que afectan tanto al hogar como a la vida exterior.

Considero que la política protectora del trabajo de las mujeres debe hacerse en forma cuidadosa para no generar efectos negativos que afecten la posibilidad ocupacional de la mujer, pues el exceso de medidas de protección, antes de redundar en beneficio de las mismas puede tener repercusiones desfavorables. Está bien que se de un tratamiento especial, como lo hace el Código Laboral con respecto a la mujer trabajadora grávida o con hijos lactantes, que preservan las salud de la madre y la mujer trabajadora de la garantía al trabajo a que tiene derecho como tal, convirtiéndose esto en una discriminación negativa.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, relativos al trabajo de mujeres y responsabilidades familiares, ratificados por el Paraguay.

Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

Adoptada el 29 de junio de 1951
Entrada en vigor el 23 de mayo de 1953
Ratificada por Paraguay por Ley N° 925/64

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario,

básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 7

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo

1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 8

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fe-

cha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

Adoptada el 23 de junio de 1981

Entrada en vigor el 11 de agosto de 1933

Ratificada por Paraguay por Ley N° 3338/07

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII

de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como **trabajadores con responsabilidades familiares**.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de tra-

to entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término **discriminación** significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores

con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Casos de la Defensoría Pública en el Fuero Laboral

A continuación se presentan algunos casos proveídos por la Defensoría Pública del Fuero Laboral³, que permitirán ilustrar las situaciones por las que atraviesan las trabajadoras del servicio doméstico y mujeres en etapa de embarazo y periodo de lactancia, cuando recurren al sistema judicial. Nótese el tiempo que transcurre entre la demanda y la resolución favorable o no de la misma. Además, en algunos de ellos se describen los obstáculos encontrados para la efectiva defensa.

Caso 1: Despido injustificado a trabajadora del servicio doméstico en periodo de lactancia.

Silvia, trabajadora del servicio doméstico, empleada por la señora Ana y el señor Carlos con una antigüedad de 12 años y 3 meses, trabajó estando embarazada hasta cumplir su noveno mes, la empleadora le otorgó permiso por maternidad pero a la vuelta del mismo la trabajadora se percató de que ya había otra persona en su lugar y solicitando a la empleadora su reincorporación a sus labores habituales, la misma le manifestó que ya no necesitaba de sus servicios y que estaba despedida. Esto es, la empleadora la despidió en forma injustificada y sin abonarle los rubros correspondientes.

Después de varios intentos conciliatorios sin resultados positivos, se inició la demanda por los rubros correspondientes al despido injustificado y demás beneficios sociales debidos a la trabajadora. EL juzgado hizo lugar a la demanda por S.D.Nº 70 del 26 de mayo de 2005. Por lo que posteriormente se inició la Ejecución de Sentencia y el Embargo de Bienes de los demandados.

³Agradecemos la colaboración de las y los Defensores Públicos en el Fuero Laboral, en especial a la abog. Carolina Acuña, abog. Sandra Bazán y el abog. Humberto Zárate, para la identificación y análisis de casos vinculados a trabajadoras del servicio doméstico y a mujeres en etapa de embarazo y periodo de lactancia, además de precisar los obstáculos encontrados para la efectiva defensa.

● Obstáculos para efectivizar los Derechos Consagrados a la Trabajadora

a) La actora por no contar con recursos económicos para contratar los servicios de un Oficial de Justicia para que proceda al secuestro de los bienes embargados en autos y así llegar al remate de los mismos y al cobro de lo reclamado, no ha podido efectivizar sus derechos legalmente reconocidos en juicio.-

b) A la misma le fue concedido el Beneficio para Litigar sin Gastos por el cual se le exoneran de los honorarios profesionales y de las costas del juicio, además la Defensa Pública cuenta con Ujieres Notificadores a quienes se les abona solamente el costo del pasaje necesario para practicar las notificaciones, es decir no cobran como un Ujier de Secretaría. Pero, para el caso puntual que nos ocupa, estos beneficios no son suficientes para la Trabajadora, que justamente por su situación de insolvencia recurre a la Procuraduría del Trabajo.

Es decir que la Defensoría Pública en lo Laboral no cuenta con rubros como para salvar la situación precedentemente mencionada (pagar a un oficial de justicia) y así posibilitar el efectivo cobro de los haberes reclamados y concedidos en autos a la trabajadora.-

Caso 2: Despido injustificado a trabajadora del servicio doméstico.

Luisa, trabajadora del servicio doméstico, empleada por las señoras Mariana y Rosa, fue despedida sin justa causa y sin recibir ni siquiera lo que le correspondía en concepto de salario de ese último mes trabajado, por lo que acudió a la Defensoría Pública en lo Laboral donde se inició demanda laboral reclamando los rubros correspondientes al despido injustificado y demás beneficios sociales.

El Juzgado por S.D.Nº 94 de fecha 30 de abril de 2003, Hizo lugar a la demanda. La demandada apeló la sentencia de Primera Instancia y por Acuerdo y Sentencia Nº 22 del 16 de abril de 2004 la Segunda Sala de la Cámara de Apelación confirmó la sentencia apelada.

Posteriormente se inició la Ejecución de Sentencia el 9 de junio del 2.004 embargando la jubilación de una de las demandadas, con lo que la actora logró hacer íntegro cobro de lo dispuesto por el Juzgado, pero recién en el mes de Febrero del 2.006, ya que se procedió al descuento mensual del 25% de la jubilación de una de las demandadas.

- **Obstáculos para efectivizar los Derechos Consagrados a la Trabajadora**

Si bien la trabajadora cobró la totalidad de lo reclamado, el obstáculo es la pérdida excesiva de tiempo por un monto ínfimo. La demanda se inició el 1° de Diciembre de 1.999 por la suma de 2.411.322 Gs y recién en el mes de Febrero del 2.006 pudo cobrar la totalidad de lo reclamado. Seis años después del inicio de la demanda.

Es decir, la trabajadora fue sometida a un prolongado juicio ordinario, pudiendo ponerse en práctica el Procedimiento de Única Instancia previsto en el Código Laboral y en el Código de Organización Judicial para juicios de poca cuantía y en ellos los plazos son mucho más cortos y requieren de menos formalidades.

Caso 3: Despido injustificado a trabajadora en etapa de embarazo.

María Eugenia, trabajaba como vendedora en el local comercial del señor Park, quien la despidió en forma injustificada con su estado avanzado de embarazo y estando el empleador debidamente notificado del embarazo.

La trabajadora inició demanda por Reintegro al trabajo en fecha 18 de Agosto de 1.999. Llevándose adelante todas las diligencias y pruebas pertinentes en un año. Quedando “Autos para Sentencia” desde el 4 de Septiembre de 2.000 y después de 3 años el Juzgado Hace lugar al Reintegro por S.D.N° 106 del 8 de mayo de 2.003 y ordenó que se practique la liquidación de salarios caídos.

Como el empleador no aceptó reincorporar a la trabajadora a su puesto de trabajo, le propuso un acuerdo económico en base a la

liquidación practicada por el Juzgado, estando de acuerdo la trabajadora y percibiendo la suma total de lo pactado con el empleador se dio por finiquitada la causa.

- **Obstáculos para efectivizar los Derechos Consagrados a la Trabajadora**

a) Imposibilidad de Aplicación de Medidas Cautelares en el caso de las trabajadoras embarazadas.

b) La falta de celeridad en el pronunciamiento de las Sentencias Definitivas, ya que este caso al igual que otros duró cuatro años.

Caso 4: Despido injustificado a trabajadora del servicio doméstico en etapa de embarazo.

Elena, fue contratada como trabajadora del servicio doméstico por la señora Claudia, para realizar en su domicilio las labores propias del servicio doméstico, comunicando a su empleadora en esa oportunidad su estado de embarazo y la misma estuvo de acuerdo con tal situación.

Fue despedida injustificada e intempestivamente por la empleadora, en razón de haberle solicitado su salario correspondiente al mes trabajado, ya que la empleadora estaba atrasada en el pago y la trabajadora necesitaba su dinero para realizarse estudios médicos propios del embarazo. La empleadora le entregó 50.000gs. y no le abonó el saldo de su salario, ni los importes correspondientes al despido injustificado, dejando totalmente desamparada a la trabajadora con siete meses de embarazo y con la imposibilidad de conseguir un nuevo empleo por estar en un periodo cercano al parto.

El juzgado hizo lugar a la demanda por S.D. N° 53 de fecha 28 de abril de 2.004. Se inició la Ejecución de Sentencia y se libró mandamiento de embargo. Al no existir bienes suficientes para embargar, la empleadora presentó propuesta de pago sobre la totalidad del monto reclamado, pero en cuotas. La trabajadora por su parte, al no tener otra alternativa, ya que la demandada no poseía bienes embargables a su nombre a la fecha de finalizar los trámites del juicio

aceptó la propuesta de pago.

- Obstáculos para efectivizar los Derechos Consagrados a la Trabajadora

a) Al no contar la parte demandada con bienes embargables la trabajadora no tuvo otra opción que aceptar un largo acuerdo de pago con el plus de que la demandada realizaba el pago de acuerdo a su voluntad y conveniencia, ya que el incumplimiento de lo pactado no acarrearía para ella ninguna consecuencia negativa, salvo la “Inhibición General de Grabar y Vender Bienes”, pero en ese caso la trabajadora se quedaría sin recibir su dinero aunque sea en cuotas.

Caso 5: Despido injustificado a trabajadora del servicio doméstico.

Teresa, trabajadora del servicio doméstico acudió a la Defensoría Pública en lo Laboral por haber sido despedida por su empleadora, la señora Catalina. Se inició la demanda laboral por los rubros de Despido Injustificado y Falta de Preaviso, además se manifestó al Juzgado que no le abonaban la totalidad del salario o lo hacían fraccionado y la Retención de las pertenencias de la trabajadora al momento de su despido. Por S.D. N° 285 del 11 de diciembre de 2003 el Juzgado hizo lugar a la demanda por lo que se inició la Ejecución de Sentencia, pero con resultados negativos para la actora pues no se encontraron bienes suficientes para embargar, y por tanto se solicitó la “Inhibición general de Gravar y Vender Bienes” de la demandada.

Observaciones finales y Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer - CEDAW

CEDAW/ C/ PAR/ CC/3-5
15 de febrero de 2005

Introducción

11. El Comité expresó su agradecimiento al Estado parte por los informes periódicos tercero y cuarto combinados y quinto, si bien señaló que no se habían atendido enteramente a las directrices del Comité relativas a la preparación de informes periódicos.

El Comité expresó también su agradecimiento al Estado parte por las respuestas por escrito a la lista de cuestiones y preguntas planteadas por el grupo de trabajo del Comité antes del período de sesiones y por la exposición oral y aclaraciones adicionales en respuesta a las preguntas formuladas oralmente por el Comité.

12. El Comité encomió al Estado parte por su delegación de alto nivel, presidida por el Ministro a cargo de la Secretaría de la Mujer en la Presidencia de la República y que estuvo integrada también por funcionarios de los poderes judicial y legislativo. A ese respecto, el Comité acogió con beneplácito las iniciativas de colaboración del Estado parte con diversos interesados directos para fomentar la igualdad de género y la aplicación de la Convención. El Comité observó con beneplácito el diálogo constructivo entre la delegación y los miembros del Comité.

Aspectos positivos

13. El Comité encomió al Estado parte por la revisión y sanción de varias leyes, incluida la revisión de los Códigos Penal y Civil y de la Ley Electoral, así como por la sanción de la Ley 1600 relativa a la violencia doméstica. En particular, acogió con beneplácito la introducción de disposiciones en el Código Laboral para proteger

los derechos de los trabajadores domésticos en el sector no estructurado.

14. El Comité observó con agrado la aprobación del segundo Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2007), el segundo Plan Nacional de Salud Sexual y Reproductiva (2003-2008), el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y Resultados para la Mujer en la Educación y el Plan Estratégico de la Reforma Educativa, que había introducido la educación bilingüe (en castellano y guaraní), de los que derivará provecho, en particular, la mujer.

15. El Comité acogió con beneplácito las iniciativas encaminadas a fortalecer los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer, incluida la creación de la Comisión de Género y Equidad Social de la Cámara de Diputados, la Comisión de Equidad, Género y Desarrollo Social de la Cámara de Senadores y de direcciones para asuntos de la mujer en diversos ministerios y municipios del país.

16. El Comité elogió al Estado parte por su ratificación, en mayo de 2001, del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Problemas principales y recomendaciones

17. El Comité observó que el Estado parte estaba obligado a dar efecto, en forma sistemática y permanente, a todas las disposiciones de la Convención. Al propio tiempo, opinó que el Estado parte debía dar prioridad a los problemas y recomendaciones mencionado en las presentes observaciones finales en el intervalo hasta la presentación del próximo informe periódico. En consecuencia, el Comité exhortó al Estado parte a que se concentrara en esas esferas en sus actividades de aplicación y a que informara de las medidas adoptadas y de los resultados logrados en su próximo informe periódico. Exhortó al Estado parte a que hiciera llegar las presentes observaciones a todos los ministerios competentes y al Parlamento a fin de asegurar su aplicación cabal.

18. El Comité expresó preocupación por que el Estado parte no hubiera adoptado medidas adecuadas para poner en práctica las

recomendaciones relativas a diversas inquietudes señaladas en anteriores observaciones finales en 1996 (documento A/51/38). En particular, observó que no se habían abordado de manera suficiente sus preocupaciones por la baja participación de la mujer en los organismos de adopción de decisiones y en la vida política y pública (párr. 129) y por las elevadas tasas de analfabetismo y deserción escolar de las mujeres (párr.130).

19. El Comité reiteró esas preocupaciones y recomendaciones e instó al Estado parte a que procediera a abordarlas sin dilación, a la luz de las recomendaciones generales 23, sobre la vida política y pública, y de la 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 relativo a las medidas especiales de carácter temporal.

20. El Comité expresó preocupación de que, si bien en la Constitución se reconocía la igualdad entre mujeres y hombres en los artículos 47 y 48, no había una definición de discriminación conforme al artículo 1 de la Convención ni una prohibición de esa discriminación ni en la Constitución ni en otra legislación nacional. El Comité manifestó también la inquietud de que, aunque la Convención formaba parte de la legislación nacional y podía invocarse ante los tribunales, no había causas en las que se hubiera invocado esas disposiciones. Al Comité le preocupaba igualmente la falta de programas de difusión de conocimientos jurídicos básicos para la mujer.

21. El Comité exhortó al Estado parte a que adoptara medidas urgentes para incorporar en la Constitución u otra legislación nacional una definición de discriminación contra la mujer como la contenida en el artículo 1 de la Convención.

También pidió al Estado parte que adoptara medidas para asegurar que las disposiciones de la Convención pudieran aplicarse eficazmente en el ordenamiento jurídico nacional. El Comité invitó al Estado parte a que adoptara medidas para sensibilizar a las mujeres acerca de sus derechos, a fin que pudieran hacer valer todos sus derechos.

22. El Comité observó con inquietud que, aunque la Constitución se refería al principio de igualdad, el término que fundamentalmente se usaba en los planes y programas era el de “equidad”, que el Estado parte consideraba como medio compensatorio de lograr igualdad.

23. El Comité instó al Estado parte a que tomara nota de que los términos “equidad” e “igualdad” no eran sinónimos o intercambiables, y que la Convención tenía por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de jure y de facto entre mujeres y hombres. Por consiguiente, el Comité recomendó que el Estado parte usara en lo sucesivo el término “igualdad”.

24. Aunque encomió al Estado parte por la sanción de la Ley 1600 relativa a la violencia doméstica, que estatúa medidas protectoras para la mujer y otros miembros del hogar, en particular los niños y ancianos, el Comité expresó inquietud por que la pena aplicada a los autores de esa violencia fuera sólo una multa. También manifestó preocupación por que las disposiciones del Código Penal relativas a la violencia doméstica y los vejámenes sexuales sancionaran esos delitos en forma inadecuada.

25. El Comité exhortó al Estado parte a que adoptara un enfoque integral de la violencia contra la mujer y la niña. Con ese fin, instó al Estado parte a que emprendiera, sin dilación, una revisión del artículo 229 de la Ley 1600 relativa a la violencia doméstica y de los artículos 136 y 137 del Código Penal, para armonizarlos con la Convención y con la recomendación general 19 del Comité, relativa a una lucha contra todas las formas de violencia contra la mujer, incluida la violencia física, psicológica y económica, para lo cual se había de asegurar que los autores de esos actos fueran encausados y sancionados y que las mujeres estuvieran protegidas eficazmente contra las represalias. El Comité exhortó al Estado parte a que estableciera albergues y otros servicios para las víctimas de la violencia. El Comité invitó al Estado parte a que redoblara sus esfuerzos para sensibilizar a los funcionarios públicos, especialmente los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, el poder judicial, los agentes de servicios de salud y los asistentes sociales, e inculcar la idea que la violencia era social y moralmente inadmisibles y constituía una discriminación contra la mujer y una violación de sus derechos humanos. El Comité alentó al Estado parte a que mejorara la colaboración y coordinación con organizaciones de la sociedad civil, en particular las asociaciones femeninas, para fortalecer la aplicación y supervisión de la legislación y de los programas destinados a eliminar la violencia contra la mujer.

26. El Comité expresó inquietud por que la edad legal mínima para contraer matrimonio fuera de 16 años, tanto para las niñas como para los varones, y que esa edad precoz para contraer matrimonio impidiera que las niñas continuaran su educación y abandonaran tempranamente la escuela.

27. El Comité alentó al Estado parte a que adoptara medidas para aumentar la edad legal mínima para contraer nupcias para niñas y varones, con miras a conformarla al artículo 1 de la Convención sobre los Derechos del Niño, a tenor de la cual se entendía por niño al menor de 18 años de edad, y con el párrafo 2 del artículo 16 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

28. A pesar de que apreciaba las iniciativas del Estado parte por abordar la cuestión de la trata de mujeres y niñas, incluidas la ratificación en 2003 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Transnacional Organizada, en 2004 del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, y en 2003 del Protocolo facultativo relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía y el establecimiento de una junta interinstitucional con representantes de la sociedad civil para combatir la trata, el Comité estaba preocupado porque no se hubiera sancionado legislación nacional conforme a esos instrumentos y que las medidas sobre la explotación sexual y la trata de niñas y niños estuvieran ausentes del Código de la Niñez y la Adolescencia. También expresó preocupación por la falta de un plan general para prevenir y eliminar la trata de mujeres, proteger a las víctimas y recopilar datos sistemáticamente sobre el fenómeno.

29. El Comité recomendó que el Estado parte conformara su legislación nacional a los instrumentos internacionales ratificados y aplicara y financiara

plenamente una estrategia nacional para combatir la trata de mujeres y niñas, que debía incluir el enjuiciamiento y castigo de los infractores. El Comité alentó también al Estado parte a que intensificara su cooperación internacional, regional y bilateral con otros países de origen, tránsito y destino de mujeres y niñas objeto de la trata. Recomendó que el Estado parte abordara las causas de la

trata y adoptara medidas encaminadas a mejorar: la situación económica de la mujer a fin de eliminar su vulnerabilidad a los traficantes, las iniciativas de educación y las medidas de apoyo social y las medidas de rehabilitación y reintegración de las mujeres y niñas que habían sido víctimas de la trata.

30. A pesar de que tomaba nota de las enmiendas del Código Laboral en cuanto a los trabajadores domésticos, el Comité seguía preocupado por la falta de cumplimiento del Código en los sectores público y privado, las deficientes condiciones de trabajo de las mujeres en el sector no estructurado, la baja participación de la mujer en el mercado de trabajo estructurado y las persistentes disparidades de sueldos entre las mujeres y los hombres y las prácticas discriminatorias contra los trabajadores domésticos, tales como la jornada de trabajo de 12 horas y la remuneración inferior al salario mínimo. El Comité, en particular, se declaró preocupado por el elevado número de niñas que realizaban trabajos domésticos sin remuneración.

31. El Comité instó al Estado parte a que estableciera mecanismos eficaces de supervisión del cumplimiento de la legislación vigente, en particular en cuanto se aplicaba a los trabajadores domésticos. También instó al Estado parte a que aplicara medidas especiales de carácter temporal conforme al párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y la recomendación general 25, para aumentar el número de mujeres en la fuerza de trabajo estructurada. El Comité pidió al Estado parte que abordara la cuestión de las niñas en el trabajo doméstico, conformando su política y su legislación a las obligaciones que había asumido de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo No. 138 y No. 182, relativos respectivamente a la edad mínima de admisión al empleo (14 años) y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. También alentó al Estado parte a que emprendiera campañas de sensibilización por conducto de los medios de comunicación y los programas de educación pública sobre la situación de las niñas que realizaban trabajos domésticos. El Comité instó al Estado parte a que rectificara las causas subyacentes de que hubiera un número tan elevado de niñas en el trabajo doméstico.

32. El Comité seguía preocupado por la persistencia de elevadas tasas de mortalidad materna, en particular las defunciones por abortos ilegales, el acceso limitado de las mujeres a la atención de salud y a los programas de planificación de la familia y la aparente necesidad desatendida de anticonceptivos.

33. El Comité reiteró la recomendación formulada en anteriores observaciones finales y exhortó al Estado parte a que actuara sin dilación y adoptara medidas eficaces para resolver el problema de la elevada tasa de mortalidad materna y para impedir que las mujeres tuvieran que recurrir a abortos peligrosos y para protegerlas de sus efectos negativos sobre su salud, de acuerdo con la recomendación general 24 del Comité sobre el acceso a la atención de salud y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. El Comité instó al Gobierno a

que fortaleciera la ejecución de programas y políticas encaminados a brindar un acceso efectivo a las mujeres a la información sobre la atención y los servicios de salud, en particular en materia de salud reproductiva y métodos anticonceptivos asequibles, con la mira de prevenir abortos clandestinos. Además, recomendó que se celebrara una consulta nacional con grupos de la sociedad civil, incluidos los grupos femeninos, para examinar la cuestión del aborto, que era ilegal de acuerdo con el derecho vigente y que constituía una de las causas de las elevadas tasas de mortalidad de las mujeres.

34. El Comité seguía preocupado por la situación de las mujeres en las zonas rurales, que tenían un acceso limitado a la propiedad de la tierra, el crédito y los servicios de extensión, circunstancia que perpetuaba su deprimida condición social y económica, a pesar de la sanción del Estatuto Agrario. También se manifestó preocupado por el uso generalizado de fertilizantes y plaguicidas que, en los casos de uso indebido, eran nocivos para la salud de la mujer y sus familias en las zonas rurales.

35. El Comité instó al Estado parte a que velara por los derechos, las necesidades y las preocupaciones de las mujeres en el medio rural mediante la aplicación, efectiva y sin dilación, del Estatuto Agrario y la ejecución de programas de formación profesional para la mujer rural, a fin de brindarle igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo. Alentó asimismo al Estado parte a que velara por la

participación de las mujeres en las zonas rurales en la formulación de las políticas encaminadas a beneficiar a las zonas rurales y para mejorar su acceso a tecnologías ecológicamente racionales que no fueran perjudiciales para su salud.

36. El Comité se dijo preocupado por las deficientes condiciones de las mujeres indígenas, incluidas las mujeres guaraníes monolingües, que plasmaban en sus elevadas tasas de analfabetismo, superiores al promedio nacional, las bajas tasas de matriculación escolar, el acceso limitado a la atención de salud y los niveles significativos de pobreza, que las impulsaba a migrar a los centros urbanos, donde eran aún más vulnerables a sufrir múltiples formas de discriminación.

37. El Comité instó al Estado parte a que velara por que todas las políticas y programas tuvieran explícitamente en cuenta las elevadas tasas de analfabetismo y las necesidades de las mujeres indígenas, incluidas las mujeres guaraníes monolingües, y que tratara activamente de hacerlas participar en la formulación y aplicación de las políticas y programas sectoriales. Recomendó que el Estado parte intensificara la ejecución de programas educativos bilingües a todos los niveles de educación y asegurara el acceso de las mujeres indígenas a la educación y la atención de salud. Alentó además al Estado parte a que adoptara medidas especiales de carácter temporal de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y la recomendación general 25 del Comité, a fin de acelerar ese acceso de las mujeres indígenas. El Comité recomendó que el Estado parte reforzara sus programas de difusión, educación y capacitación sobre la Convención y su Protocolo Facultativo entre las mujeres indígenas, incluidas las mujeres guaraníes monolingües.

38. El Comité exhortó al Estado parte a que estableciera un mecanismo para vigilar y evaluar la ejecución y la repercusión de los planes y políticas actuales encaminados a lograr la igualdad para las mujeres y a que tomara medidas correctivas, cuando fuera necesario, si comprobaba que eran inadecuados para alcanzar las metas previstas. El Comité invitó al Estado parte a que incluyera en su próximo informe una evaluación, con estadísticas, de la repercusión sobre las mujeres, incluidas las mujeres indígenas, las mujeres guaraníes monolingües y las mujeres de las zonas rurales, de las

actividades, medidas, políticas y estudios encaminados a lograr la igualdad de facto entre las mujeres y los hombres.

39. El Comité pidió al Estado parte que respondiera a las preocupaciones expresadas en las presentes observaciones finales en el sexto informe periódico que debía presentar de conformidad con el artículo 18 de la Convención en mayo de 2008.

40. Teniendo en cuenta las dimensiones de género de las declaraciones,

los programas y las plataformas de acción adoptados por las conferencias, cumbres y períodos extraordinarios de sesiones de las Naciones Unidas, como el vigésimo primer período extraordinario de sesiones para el examen y la evaluación generales de la ejecución del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, el vigésimo séptimo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General sobre la infancia, la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia y la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, el Comité pidió al Estado parte que en su próximo informe periódico incluyera información sobre la aplicación de los aspectos de esos documentos que se relacionaran con los artículos pertinentes de la Convención.

41. El Comité elogió al Estado parte por haber ratificado los siete principales instrumentos internacionales de derechos humanos. El Comité observó que la adhesión de los Estados a los siete principales instrumentos internacionales de derechos humanos, a saber, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares realzaba el disfrute por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en todos los aspectos de la vida.

42. El Comité pidió que se diera amplia difusión en el Paraguay a

las presentes observaciones finales para que el pueblo del Paraguay, en particular los funcionarios de la administración pública, los políticos, los parlamentarios y las organizaciones femeninas y de derechos humanos, estuvieran al corriente de las medidas adoptadas para asegurar la igualdad de jure y de facto de las mujeres y las medidas que serían necesarias en ese sentido en el futuro. También pidió al Estado parte que continuara difundiendo ampliamente, en particular entre las organizaciones femeninas y de derechos humanos, la Convención y su Protocolo Facultativo, las recomendaciones generales del Comité y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, así como los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”.

Observaciones finales y Recomendaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – DESC.

39º período de sesiones
Ginebra, 5 al 23 de noviembre de 2007

Examen de los informes presentados por los Estados Partes de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto. Paraguay

1. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales examinó el segundo y tercer informes del Paraguay sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (E/C.12/PRY/3) en sus 44º, 45º y 46º sesiones, celebradas el 13 y 14 de noviembre de 2007 (E/C.12/2006/SR.44, 45 y 46), y en su 55º sesión, celebrada el 21 de noviembre de 2007, aprobó las siguientes observaciones finales.

A. Introducción

2. El Comité acoge con satisfacción la presentación, aunque tardía, del segundo y tercer informes periódicos del Estado parte, así como las respuestas presentadas por escrito a su lista de cuestiones. El Comité observa con beneplácito la presencia de una delegación del Estado parte de alto nivel, compuesta por especialistas en algunos temas relacionados con el Pacto, que da muestra de la importancia que concede el Estado parte al diálogo con el Comité. Lamenta sin embargo que varias de sus preguntas hayan quedado sin respuesta.

B. Aspectos positivos

3. El Comité observa con satisfacción que durante el período que cubren el segundo y tercer informes periódicos, el Estado parte adoptó los nuevos códigos Penal y Procesal Penal; el Código de la Niñez y de la Adolescencia (Ley N° 1.680/01), la Ley contra la Violencia Doméstica (Ley N° 1.600/00), La Ley que reprime el comercio y la difusión de material pornográfico utilizando la imagen de menores e incapacitados (Ley N° 2.861), y que ratificó la Convención Interame-

ricana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

4. El Comité observa con satisfacción las actividades emprendidas por la Defensoría del Pueblo, en el área de derechos económicos, sociales y culturales, en particular aquellas relacionadas con los derechos a la educación, al trabajo y a la salud.

5. El Comité observa con satisfacción los cursos y actividades de la Comisión de Derechos humanos, adscrita al Ministerio de Justicia y del Trabajo, destinados a promover los derechos humanos.

6. El Comité observa con satisfacción los esfuerzos emprendidos por el Estado parte en materia de alfabetización.

7. El Comité acoge con beneplácito los avances realizados por el Estado parte en la extensión de la cobertura del registro civil al conjunto de la población y especialmente a las comunidades indígenas.

8. El Comité observa con agrado los programas destinados a los menores infractores, como medidas alternativas al confinamiento, así como la separación de menores y de los adultos en los centros de privación de libertad.

9. El Comité acoge con satisfacción la creación de la Secretaría de la Mujer, que cuenta con rango ministerial.

10. El Comité observa los esfuerzos emprendidos por el Estado parte para detener la deforestación en el Paraguay.

C. Factores y dificultades que obstaculizan la aplicación del Pacto

11. El Comité observa que no hay factores u obstáculos importantes que impidan la aplicación eficaz del Pacto en el Estado parte.

D. Principales motivos de preocupación

12. El Comité lamenta que la mayor parte de sus recomendaciones de 1996 no se hayan aplicado en su totalidad, y que el Estado parte no haya abordado de un modo más efectivo los siguientes motivos de preocupación, en relación con su informe inicial, y que continúan siendo válidos:

a) La persistencia de marcadas disparidades en el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales en la sociedad paraguaya.

Al Comité le preocupa además que, pese al crecimiento económico del Estado parte en los años recientes, el número de personas que viven en la extrema pobreza ha ido en aumento.

b) La lentitud en la realización de la reforma agraria. Aunque observa que el Instituto de Bienestar Social se transformó en Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra (INDERT), el Comité reitera su preocupación ante la situación de los campesinos y de la población indígena que no tienen acceso a sus tierras tradicionales y ancestrales. El Comité observa con preocupación la concentración de la propiedad de las tierras en un porcentaje muy reducido de la población.

c) La desigualdad de salarios entre el hombre y la mujer;

d) La persistencia de la violencia doméstica. Aunque el Comité Observa que en el periodo comprendido por los informes periódicos, el Estado parte adoptó una ley contra la violencia doméstica, la preocupa que la sanción para esta conducta delictiva sea una multa y que el elemento de “habitualidad”, requerido por el tipo penal, provoque que actos de esta naturaleza queden impunes.

e) El salario mínimo no está garantizado para todos los trabajadores. El Comité observa con preocupación que un gran número de trabajadores del sector público continúan recibiendo un salario inferior al mínimo.

f) Los derechos sindicales de los trabajadores no estén plenamente garantizados. Al Comité le preocupa la lentitud del trámite de registro de sindicatos ante el Ministerio de Justicia y Trabajo y el hecho de que los empleadores pueden retrasar el registro mediante el envío de un escrito. Le preocupa también el hostigamiento del que pueden ser objeto algunos líderes sindicales en el sector privado.

g) El alto porcentaje de la población excluida de toda protección social. El Comité observa preocupado el alto grado de desempleo, la magnitud de la economía informal, que alcanza al 80% de la población económicamente activa, y que las personas que trabajan en este sector reciben salarios insuficientes y no cuentan con beneficios sociales.

h) El elevado número de niños trabajadores. Al Comité le preocupa especialmente la situación de vulnerabilidad en que se

encuentran los niños que trabajan en el servicio doméstico, quienes están expuestos a malos tratos, explotación y abuso sexual, y muchos de ellos no pueden acceder al derecho a la educación. El Comité observa que no existe una estructura de protección legal y judicial efectiva para esos niños.

i) El derecho a la salud de la población no ha sido garantizado. Aunque el presupuesto destinado al sector salud ha sido incrementado, el Comité observa con preocupación que la mayoría de la población paraguaya no cuenta con servicios de salud adecuados. Además, el Comité nota preocupado que en 2004, la atención del sector público se centró predominantemente en la población con ingresos más altos.

13. El Comité observa con preocupación la discriminación que padecen las mujeres en el Paraguay, que se ve perpetuada por los prejuicios y condiciones sociales tradicionales, a pesar de los instrumentos jurídicos y programas adoptados por el Estado parte.

14. Al Comité le preocupa la discriminación múltiple de la que son objeto las mujeres en las zonas rurales, quienes en un alto porcentaje son jefas de familia y se enfrentan cotidianamente a la pobreza y a la extrema pobreza. Esta situación las conduce en algunos casos a emigrar o a ser víctimas de explotación sexual.

15. Al Comité le preocupa que la remuneración de los empleados domésticos, en su mayoría mujeres, es de solo 40% del salario mínimo. Aunque observa que a dichos empleados el empleador les proporciona vivienda y alimentos, el Comité considera que dicho porcentaje del salario mínimo es insuficiente para llevar un nivel de vida adecuado. Al Comité también le preocupa que los trabajadores domésticos tengan jornadas laborales hasta por 12 horas, en muchos casos sin seguro social, ni pago de horas extras.

16. El Comité observa con preocupación que la expansión del cultivo de soja ha traído aparejado el uso indiscriminado de agrotóxicos, provocando muertes y enfermedades de niños y adultos, contaminación del agua, desaparición de ecosistemas y afectación a los recursos tradicionales alimenticios de las comunidades.

17. El Comité observa con gran preocupación los numerosos casos de desalojo forzoso, del cual han sido objeto familias campesinas e indígenas, en particular en las comunidades

Tetaguá Guaraní, Primero de Marzo, María Antonia y Tekojoja, quienes habían venido ocupado las tierras, así como los informes recibidos en cuanto a que la Policía Nacional ha efectuado los desalojos mediante el uso excesivo de la fuerza, quemando y destruyendo viviendas, cultivos, bienes y animales.

18. El Comité observa con preocupación que cerca del 45% de los pueblos indígenas no cuentan con un título legal de sus tierras ancestrales y están por consiguiente expuestos a desalojos forzosos.

19. El Comité observa con preocupación que el Estado parte aún no ha adoptado una política efectiva de vivienda, especialmente destinado a las áreas rurales, a pesar de la escasez que supuestamente afecta a más de un millón de familias.

20. Al Comité le preocupa el alto grado de desnutrición que afecta especialmente a las poblaciones rurales y a los pueblos indígenas, y que ha ido en aumento. Lamenta no haber recibido suficiente información del Estado parte al respecto.

21. El Comité observa con preocupación que los abortos clandestinos provocan un gran número de muerte de mujeres, así como el alto grado de mortalidad materna e infantil.

22. Aunque observa el aumento presupuestario para el hospital Neuropsiquiátrico del Paraguay, al Comité le preocupa la situación de las personas internadas en hospitales de salud mental, en especial las mujeres y niños, así como la falta de garantías procesales adecuadas para estas personas ante casos de internamiento. Le preocupa en particular los abusos de los que han sido objeto ciertos pacientes en caso de aislamiento.

E. Sugerencias y recomendaciones

23. El Comité insta al Estado Parte a que aborde los motivos concretos de preocupación que ya expresó con respecto su informe inicial, e insiste en que el Estado parte debería plantearse aplicar las sugerencias y recomendaciones del Comité a este respecto. En particular:

a) El Comité exhorta al Estado parte a que tome todas las medidas

necesarias para reducir la extrema pobreza y que mejore sus estrategias de desarrollo social, incluyendo medidas de coordinación entre las diferentes instituciones, y de evaluación que permitan conocer el impacto de los planes e identificar sus deficiencias. El Estado parte debería también tomar medidas adicionales de índole fiscal dirigidas a una mejor distribución de la riqueza entre la población, tanto en las áreas rurales como urbanas. Al respecto, el Comité le invita a tomar en consideración su declaración sobre la Pobreza y el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptada el 4 de mayo de 2001 (E/2002/22E. 12/2001/17, anexo VII). El Comité solicita al Estado parte que en su próximo informe periódico incluya datos desagregados y comparativos, e indicadores, sobre el número de personas que viven en la pobreza y en la extrema pobreza, así como sobre los progresos realizados en el combate a la pobreza y a la extrema pobreza.

b) El Comité recomienda al Estado parte que incremente sus esfuerzos para acelerar la demarcación y recuperación de las tierras y territorios ancestrales de los pueblos indígenas, acompañando la repartición de tierras a los campesinos de medidas tales como asistencia técnica, insumos, herramientas, microcréditos, capacitación e infraestructura como sistemas de irrigación y electricidad. El Estado parte debe vigilar que el presupuesto destinado a la reforma agraria no sea desviado de su fin.

c) El Comité recomienda al Estado parte que tome las medidas necesarias para garantizar la igualdad de condiciones de trabajo entre el hombre y la mujer incluyendo salario igual por trabajo igual. El Estado parte debería adoptar cuanto antes la ley de igualdad de salarios que está siendo discutida por el Senado, vigilando que la misma sea plenamente compatible con el Pacto.

d) El Estado parte debe incrementar sus esfuerzos para eliminar la violencia doméstica y considerar la posibilidad de modificar su legislación penal en materia de violencia doméstica, aumentando la pena para esta conducta delictiva.

e) El Comité insta al Estado parte a que adopte medidas urgentes eficaces para reducir la tasa de desempleo y la economía informal; así como para garantizar a los trabajadores el ejercicio

de sus derechos laborales, incluyendo a la seguridad social.

f) El Comité recomienda al Estado Parte que vigile que el Ministerio de Justicia y del Trabajo realice con diligencia el trámite de registro de sindicatos. El Estado parte debe tomar medidas enérgicas para proteger a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes de actos de intimidación, incluyendo a través de la investigación de tales hechos y de juicios y sanciones a los responsables.

g) El Comité pide al Estado parte que tome medidas efectivas para garantizar la igualdad del salario mínimo entre el sector público y privado, vigilando que el mismo permita a todas las familias llevar un nivel de vida adecuado.

h) El Comité alienta al Estado parte a redoblar sus esfuerzos para eliminar el trabajo infantil, en particular en el servicio doméstico, tomando todas las medidas apropiadas. Le pide que se investigue todo caso de explotación y abusos sexuales de niños trabajadores, y se juzguen y castiguen a los responsables.

i) El Comité recomienda al Estado Parte a que intensifique sus esfuerzos en el área de salud, y lo invita a que adopte una política global de salud que permita garantizar el acceso de las poblaciones más pobres a una atención primaria de la salud gratuita y de calidad. El Comité solicita al Estado parte que en su próximo informe presente información detallada y actualizada, incluyendo datos estadísticos desagregados e indicadores que permitan apreciar los avances logrados en esta área.

24. El Comité pide al Estado parte que vele por la igualdad de hombres y mujeres en todas las esferas de la vida, en particular tomando medidas eficaces para luchar contra la discriminación en la educación de las niñas y adolescentes, en el acceso al empleo, y las condiciones de trabajo. El Comité recomienda al Estado la adopción de una ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que vigile que las actividades de la Secretaría de la Mujer tengan un impacto en la vida real de las mujeres.

25. El Comité recomienda al Estado parte que tome las medidas positivas necesarias para eliminar la discriminación de las que son víctimas las mujeres en situación de vulnerabilidad, como

son las mujeres en zonas rurales, incluyendo el diseño de una política pública integral para combatir la trata de personas y proporcionar protección y asistencia a las víctimas.

26. El Comité recomienda al Estado parte que modifique los artículos del Código Laboral que establecen condiciones discriminatorias al trabajo doméstico, y que incremente el número de inspecciones laborales en este sector.

27. El Comité insta al Estado parte a que tome medidas urgentes para controlar que el cultivo de la soja no traiga aparejado detrimento en el disfrute, por parte de la población, de los derechos reconocidos por el Pacto. Además de garantizar la observancia de la Ley de Agrotóxicos, el Estado parte debe crear un marco legal efectivo de protección contra el uso de agrotóxicos y realizar inspecciones eficaces y frecuentes.

28. El Comité insta al Estado parte a tomar las medidas necesarias, incluyendo de orden legislativo, para: a) evitar que las familias campesinas e indígenas que ocupan las tierras sean desalojadas; b) que los reclamos de las familias campesinas e indígenas sean atendidos y no sean objeto de represión; c) se de curso a las denuncias presentadas ante la fiscalía; d) asegurarse que el poder judicial en sus decisiones tome en cuenta las disposiciones del pacto; y e) investigar, juzgar y sancionar a los responsables de desalojos forzados y violaciones conexas a los derechos reconocidos por el pacto.

29. El Comité insta al Estado parte a que tome todas las medidas necesarias para garantizar que los pueblos indígenas cuenten con un título legal de sus tierras indígenas.

30. El Comité exhorta al Estado parte, de conformidad con su Observación General No.4, sobre el Derecho a una Vivienda Adecuada, a tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo la construcción de unidades habitacionales, para solucionar el problema de la escasez de viviendas que afecta principalmente a las zonas rurales, a las familias con bajos ingresos y a otras personas y grupos marginalizados. El Comité solicita al Estado parte que en su próximo informe presente información detallada y actualizada, incluyendo datos estadísticos desagregados e indicadores que permitan apreciar los avances logrados en esta área.

31. El Comité recomienda al Estado parte que tome medidas eficaces y urgentes para combatir el hambre y la desnutrición. El Estado parte debería revisar sus políticas públicas agrícolas de modo que se impulse el fomento de la agricultura familiar campesina y la seguridad alimentaria. Utilizar el máximo de recursos disponibles para el apoyo financiero y técnico destinado a los productores de pequeña y mediana escala.

32. El Comité alienta encarecidamente al Estado parte a que tome las medidas legislativas necesarias para solucionar el problema de la mortalidad de las mujeres a causa de abortos clandestinos y le recomienda que en los programas escolares los temas de educación sexual y de métodos de planificación familiar sean abordados abiertamente, de tal manera que contribuyan a prevenir los embarazos precoces y la transmisión de enfermedades sexuales.

Le recomienda también que adopte una ley sobre salud sexual y reproductiva compatible con las disposiciones del Pacto. El Estado parte debe también continuar con sus esfuerzos para disminuir la mortalidad materna e infantil.

33. El Comité alienta al Estado parte a que continúe con sus esfuerzos para mejorar la situación de las personas bajo tratamiento neuropsiquiátrico internadas en los hospitales de salud, acelerando los avances en la implementación del Acta de compromiso firmada en 2004, y especialmente garantizando el acceso a recursos de revisión judicial en casos de internamiento. El Comité también recomienda que adopte una Ley de salud mental, plenamente compatible con el Pacto, en un corto avenir.

34. El Comité recomienda al Estado parte que, al abordar el programa de restitución de tierras, tome debidamente en cuenta el derecho de los pueblos indígenas a sus tierras ancestrales, elemento esencial para la expresión de su identidad cultural y de su misma supervivencia.

35. El Comité recomienda que, en su próximo informe periódico, el Estado parte proporcione análisis más detallados de casos examinados y de los resultados de las actividades emprendidas por el Defensor del Pueblo.

36. El Comité recomienda que el Estado parte refuerce el mandato de la Comisión de Derechos Humanos, inclusive mediante un finan-

ciamiento adecuado, y que, a nivel nacional, participe en actividades de seguimiento, de las observaciones finales de este Comité.

37. El Comité pide al Estado Parte que difunda ampliamente las presentes observaciones finales en todos los niveles de la sociedad, y en particular entre los funcionarios del Estado, el poder judicial y las organizaciones de la sociedad civil en general, y le comunique en su próximo informe periódico todas las medidas que haya adoptado para ponerlas en práctica. Alienta también al Estado Parte a que integre a las organizaciones no gubernamentales y a otros miembros de la sociedad civil en el proceso de debate nacional previo a la presentación de su próximo informe periódico.

38. El Comité invita al Estado Parte a actualizar su Documento Básico Común de conformidad con las Directrices Armonizadas sobre Preparación de Informes de 2006 (HRI/GEN/2/Rev.4).

39. El Comité pide al Estado Parte que presente su cuarto informe periódico en un documento único a más tardar el 30 de junio de 2011.

MUJERES TRABAJADORAS

Protección de sus derechos en el ámbito judicial

MUJERES TRABAJADORAS. Protección de sus derechos en el ámbito judicial.

Publicado en junio de 2009, por el Centro de Estudios Judiciales, en el marco del Programa: Desempeño Judicial, Transparencia y Acceso a la Información.

Esta publicación se hace posible gracias al apoyo generoso del pueblo de los estados Unidos de Norteamérica a través de la agencia de Desarrollo Internacional de los Estados Unidos de Norteamérica USAID. Su contenido no refleja necesariamente la opinión de USAID ni la del gobierno de los Estados Unidos.

